

Jämställdhetsintegrering av beslutsunderlag

Detta är en vägledning för dig som har i uppdrag att jämställdhetsintegrera tjänsteskrivelser och beslutsunderlag.

Vägledningen beskriver processen i fem steg. Det finns en motsvarande checklista för förtroendevalda, för att de ska kunna avgöra om ett underlag ger förutsättningar för dem att fatta jämställda beslut.

Sist i dokumentet finns länkar till verktyg, material och ytterligare information.

Använd checklistan som den är eller anpassa den så att den följer era rutiner, er verksamhet och ert språkbruk.

1. Berör ärendet kvinnor och män, flickor och pojkar?

Om ärendet på något sätt berör individer, ska vägledningen användas.

2. Redovisa all individbaserad statistik uppdelad på kön

Statistik som relaterar till individer ska vara insamlad, analyserad och presenterad efter kön, dvs. att förhållanden för flickor och pojkar, kvinnor och män ska vara synliga i materialet.

Kön ska vara en övergripande och genomgående indelningsgrund, även när den kombineras med andra variabler som t.ex. ålder eller socioekonomiska faktorer. Det betyder att data för kvinnor och män alltid ska synliggöras, oavsett vilka andra variabler som ingår.

Både skillnader och likheter mellan grupperna ska redovisas.

Könsuppdelad statistik krävs för ett systematiskt jämställdhetsarbete. Samtidigt finns ett behov av att synliggöra personer som inte identifierar sig som kvinna eller man. På SKL:s hemsida kan du läsa mer om det:

[Inkluderande svarsalternativ för kön i enkätundersökningar](#)

3. Beskriv beslutets konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar

Ett beslut som berör individer bör innehålla en könskonsekvensbeskrivning, dvs. en beskrivning av vilka konsekvenser det får för invånarna, beroende på om de är kvinnor eller män, flickor eller pojkar.

Beskriv vilka konsekvenser olika beslutsalternativ får när det gäller till exempel bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser (resurser kan vara pengar, tid, utrymme, lokaler, verktyg eller utbildning).

Beskriv behoven hos kvinnor och män, flickor och pojkar och olika krav och förväntningar som är kopplade till stereotypa föreställningar om kön, dvs. vad som allmänt uppfattas som ”typiskt” för olika kön.

Bidrar det aktuella beslutet till att verksamhetsmålen uppfylls för kvinnor, män, flickor och pojkar?

Om resultatet är olika för kvinnor och män – ska det vara det? Finns det någon motivering utifrån forskning, erfarenhet eller politisk prioritering? Eller är det en ojämställdhet som ska justeras?

Om resultatet är lika för kvinnor och män – på vilka grunder är det så? Finns det sakliga skäl eller är det bara av gammal vana?

4. Föreslå åtgärder för att korrigera osakliga skillnader eller likheter

Föreslå åtgärder för att korrigera skillnader eller likheter som beror på ojämställdhet, dvs. där det saknas sakliga skäl eller tydliga politiska prioriteringar.

Skillnader i utfall för kvinnor och män kan vara tecken på ojämställdhet, men behöver inte vara det. Ibland kan det vara motiverat att ge mer resurser till ett kön, till exempel när det är ett led i jämställdhetsarbetet.

Det är ofta fråga om en politisk bedömning, men kan också handla om att kvinnor och män har olika behov.

5. Analysera de föreslagna åtgärderna i förhållande till era jämställdhetsmål

Beskriv i underlaget hur föreslagna åtgärder bidrar till verksamhetens eller organisationens jämställdhetsmål.

Om ni inte har några egna jämställdhetsmål, kan du analysera förslagen utifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Nedanstående tabell kan vara ett stöd för en strukturerad analys. Fyll i en tabell för vart och ett av de beslutsalternativ som finns i förslaget. Kryssa i om beslutet har negativ, ingen eller positiv inverkan på verksamhetens jämställdhetsmål (eller de nationella jämställdhetsmålen). Motivera valet av inverkan.

Jämställdhets- mål	Negativ inverkan		Ingen inverkan		Positiv inverkan	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Mål 1						
Mål 2						
Mål 3						
Mål 4 etc.						